

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Development PT.Indomarco Prismatama Cabang Semarang, hal ini diketahui berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel reward (X1) diperoleh t hitung = 9.865 dengan t tabel 1.66864 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel reward terhadap kinerja karyawan departemen Development PT.Indomarco Prismatama Cabang Semarang diterima.
2. Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Development PT.Indomarco Prismatama Cabang Semarang, hal ini diketahui berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel punishment (X2) diperoleh t hitung = 2.034 dengan t tabel 1.66864 dan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan departemen Development PT.Indomarco Prismatama Cabang Semarang diterima.
3. Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Development PT.Indomarco Prismatama Cabang Semarang, hal ini dapat

diketahui dari uji ANOVA atau F_{test} terdapat nilai F hitung sebesar 56.286 yang menyatakan lebih besar dari $F_{tabel} = 3,13$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh reward dan punishment secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan departemen Development PT. Indomarco Prismatama Cabang Semarang diterima.

5.2. Saran Perusahaan/Implikasi Manajerial

Adapun saran perusahaan / implikasi manajerial yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

5.2.1. Bagi Perusahaan

1. Reward

Dalam penelitian ini indikator pengembangan karir memiliki indeks paling rendah yaitu 65.9%. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan masih rendah karyawan belum merasakan kepuasan dan dapat dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, sebaiknya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui reward, perusahaan memberikan pengembangan karir kepada setiap divisi atau setiap karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian pengembangan karir pada setiap divisi atau setiap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar divisi dan karyawan. Serta indikator kesejahteraan memiliki indeks paling tinggi sebesar 75%. Hal ini perlu dipertahankan perusahaan atau

bahkan lebih ditingkatkan agar karyawan merasa semangat dalam bekerja sehingga kinerja dan pendapatan dalam perusahaan juga meningkat.

2. Punishment

Punishment secara keseluruhan yang berada di perusahaan sudah cukup baik. Dalam penelitian ini indikator meminimalisir kesalahan yang akan terjadi memiliki indeks paling rendah yaitu 51,1%. Hendaknya untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan melalui punishment perusahaan lebih memperhatikan lagi aspek aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti memberi arahan kepada karyawan untuk lebih teliti dan mengecek ulang pekerjaannya supaya kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir. Kemudian pada indikator hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan memiliki indeks paling tinggi yaitu sebesar 75,3% hendaknya perusahaan mampu mempertahankan langkah cepat yang dilakukan perusahaan mampu membuat efek jera pegawai yang melakukan kesalahan sehingga diharapkan akan meningkatkan lagi kinerja karyawan.

3. Kinerja

Kinerja karyawan secara keseluruhan yang berada didalam perusahaan sudah cukup baik. dalam penelitian ini indikator ketetapan waktu memiliki indeks paling rendah yaitu 66,8%. Hendaknya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi kinerjanya salah satunya dengan cara pengadaan absensi dengan sidik jari (*finger print*) agar dapat dipantau karyawan mana yang

sering kedatangan telat masuk kerja sehingga karyawan lebih disiplin dan lebih menghargai waktu lagi.

5.2.2. Bagi akademik

Bisa digunakan sebagai acuan kepada adik-adik tingkat yang akan melakukan penelitian selanjutnya serta menjadi arsip penelitian bagi Fakultas/Universitas.

5.2.3. Bagi peneliti selanjutnya

Dari tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,623 yang berarti besarnya pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain reward dan punishment, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 37,7%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk sangat kecil, karena selain reward dan punishment masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, karakteristik individu, komunikasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan.

5.3. Keterbatasan penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

Keterbatasan peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya atau bisa saja responden tidak jujur dengan responnya, dengan alasan :

1. Adanya perasaan takut dari beberapa responden bahwa jawaban yang diberikan akan mempengaruhi penilaian tentang diri responden sendiri.

2. Penelitian ini hanya dilakukan dan di batasi pada karyawan bagian Development PT.Indomarco Prismatama Cabang Semarang, dimana jumlah responden hanya 68 karyawan saja. Hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada lokasi dan waktu yang berbeda.

